

Steckbrief: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Behörde	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (MW)
Kontaktdaten	E-Mail: sylvia.ehrhardt@mw.niedersachsen.de Tel.: 0511/120-5468
Welche Konzepte und Dienstvereinbarungen bilden die Grundlage des BEMs Ihrer Behörde?	
<p>Die Vorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet alle Arbeitsgeber zu einem sog. Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), sobald eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Hierbei klären Arbeitgeber und Personalrat, bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem die Schwerbehindertenvertretung, unter Einbindung der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Ziel des BEM ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne des Präventionsgedankens individuelle Hilfestellung bei der Überwindung und Vorbeugung gesundheitlicher Probleme anzubieten und etwaigen gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz vorzubeugen.</p> <p>Um die Rahmenbedingungen festzuhalten, haben die Dienststelle und der Personalrat im August 2011 eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen.</p>	
Wer koordiniert die BEM-Gespräche?	
Wann ein BEM-Gespräch geführt werden muss, überwacht das Personalreferat.	
Wie informiert Ihre Behörde die Betroffenen zum BEM-Verfahren?	
<p>Erreicht eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die entsprechende Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen wird ein Mitglied des Personalrats informiert, welcher den Erstkontakt zu der betroffenen Person herstellt. Anschließend informiert das Personalreferat die betroffene Person schriftlich über die Ziele des BEM, die Zusammensetzung des BEM-Teams und den weiteren, möglichen Verlauf des Verfahrens. Die betroffene Person hat anschließend die Möglichkeit, innerhalb einer angemessenen Frist, das BEM-Gespräch schriftlich abzulehnen oder anzunehmen. In ihrer Zustimmungserklärung kann sie festhalten, mit welchen Mitgliedern des BEM-Teams sie das Gespräch führen möchte.</p>	

Was trägt in Ihrer Behörde zu einem erfolgreichen BEM-Verfahren bei?

Durch die Dienstvereinbarung wurde der genaue Ablauf des BEM-Verfahren festgelegt. Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Voraussetzungen für ein BEM-Gespräch, so wird auch ein BEM-Verfahren eingeleitet. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann dadurch nicht der Eindruck entstehen, dass bei bestimmten Personen eine „Ausnahme“ gemacht wird. Die Transparenz im BEM-Verfahren ist sehr wichtig.

Weiterhin ist sehr wichtig, dass der betroffenen Person klar ist, dass das gesamte Verfahren auf Freiwilligkeit beruht, eine absolute Verschwiegenheit der hinzugezogenen BEM-Team-Mitglieder besteht und dass das BEM-Verfahren keine negativen Konsequenzen auf den beruflichen Werdegang haben wird.

Was würden Sie anderen Behörden hinsichtlich Einstieg und Umsetzung empfehlen?

Bei der Erarbeitung eines Konzeptes ist es sinnvoll, zu schauen, was andere Behörden bereits machen und was für die eigene Behörde sinnvoll wäre. Das BEM-Verfahren muss „schlank“ und transparent gehalten werden.

Die Behördenleitung muss hinter dem Konzept stehen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Behörde müssen umfassend über das Verfahren informiert werden.